

«Утверждаю»
Директор МОУ
«СОШ № 2 г.Ершова
Саратовской области»

Ю.А.Тихова

Приказ № 112 от 05.04.2018г.



Положение о конфликте интересов работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.»

I. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Ершова Саратовской области им. Героя Советского Союза Зуева М.А.» (далее – учреждение, Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьи 5³ Закона Саратовской области от 29.12.2006 года № 155-ЗСО «О противодействии коррупции на территории Саратовской области».

2. Положение – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, определяющий круг лиц, попадающих под действие Положения, основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении, порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его регулирования.

3. Рассмотрение ситуаций, связанных с выявлением и урегулированием конфликта интересов возлагается на комиссию по противодействию коррупции учреждения (далее - Комиссия).

4. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов, определяет руководитель учреждения из состава членов Комиссии.

5. Рассмотрение полученной информации осуществляется на заседании Комиссии и носит коллегиальный характер.

Понятия и определения, используемые в Положении:

«конфликт интересов» - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

«личная заинтересованность работника» (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

6. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

7. Настоящее Положение утверждено с учетом мнения педагогического совета ОУ (протокол №13 от 03.04.2018г)

I. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его регулирования;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

III. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием конфликта интересов:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5) содействовать урегулированию конфликта интересов.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрывать сведения о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрывать сведения о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимым является первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

2. Учреждение берет на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3. Поступившая информация проверяется уполномоченным на это руководителем учреждения должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

V. Виды урегулирования конфликта интересов

4. Настоящее Положение определяет следующие виды урегулирования конфликта интересов:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 2) добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

7) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

8) увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

9) увольнение работника по инициативе руководителя учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

15. По договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения в конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

16. При разрешении имеющегося конфликта интересов избирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

17. При принятии решения о выборе конкретного вида разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес работника будет реализован в ущерб интересам учреждения.

Пролито, проширувано,

пронумеровано

листот

Директор МОУ «СОШ №2»

/Ю.А.Тихова/

